

# テレワークの実態をめぐる実証的研究

---

研究代表者	佐藤彰男	龍谷大学社会学部教授
共同研究者	古賀広志	関西大学総合情報学部教授

## 1 はじめに

いかなる経営上の難問でさえも一撃で解決できる魔法のような対応策のことを「銀の弾丸」と呼ぶことがある。銀の十字架を溶かして作った弾丸は、不死身の怪物オオカミ男さえも一撃で倒すことができるというエピソードに由来する経営のパスワードのひとつである。

本研究で取り上げるテレワークは、まさに「銀の弾丸」である。たとえば、総務省のウェブサイトを開覧すると、テレワークの意義・効果として、「少子高齢化対策の推進」「女性・高齢者・障がい者等の就業機会の拡大」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「地域活性化の推進」「環境負荷軽減」「有能・多様な人材の確保生産性の向上」「営業効率の向上・顧客満足度の向上」「コスト削減」「非常災害時の事業継続」と記載されている(総務省のサイトによる)。そこでは、テレワークは、効能たっぷりの源泉かけ流し、あるいは万能薬のような魅惑的な方策のように描かれている。

そもそも、テレワークとは「毎日オフィスに出勤して働くのではなく、ICTを活用しながら自宅や出先の場所などでも業務を行うかたちの働き方」を指すものである。テレワークには、自宅でも働く「在宅勤務型」、移動中の乗物内や顧客先などで作業を行う「モバイルワーク型」、各所に分散設置された小規模オフィスで働く「サテライトオフィス型」など、さまざまな労働形態が含まれると考えられてきた。

つまり、テレワークは、多様な労働形態の共通要素として「ICT活用」と「オフィス以外で働く」という点に注目した概念であることが分かる。そして、これら2つのキーワードが上述のような効能を期待させる魅惑の根源であるように思われる。

ところで、実際のテレワークの普及状況はどのようなものであろうか。テレワークに対する期待は1980年代後半から間欠泉のように何度も盛り上がりは消えていった。幾度となく生じたテレワーク論のブームに際しては、テレワークに対する過度の期待と、それを実現しえない技術水準のミスマッチが問題であると議論されてきた。しかし、そのような議論は、新しい技術が普及するたびに、テレワーク社会の実現への期待を高まらせるだけで、その推進力とはならなかったように思われる。

本格的にテレワークが導入・実践されるようになるのは、1990年代以降である。中央省庁による政策的な後押しもあって、近年は従業員100人以上の企業のうち13.8%が、何らかのかたちでテレワーク制度を導入している(総務省、2018、p. 35)。また漸増ではあるが、新たにテレワーク制度を導入する企業も増える傾向にあり、将来的にテレワークはより一般的な労働形態のひとつになるであろうと予測されている。

テレワークの浸透を背景に、テレワークに関する調査研究も、これまで一定の蓄積をみてきた。ただし、テレワークを対象とする調査研究と一口に言っても、そのアプローチは多様である。テレワーク導入に関する事例研究、テレワークの技術的環境構築の方法論的研究、テレワーク効果の測定を試みる研究など百家争鳴の様相を呈している。

われわれが注目したいのは、特定企業のコンテキストから離れて、現在テレワークに従事する人たちがどのような働き方を行っているのか、その実態である。言葉を換えると、実際のワーカーがテレワークに従事する時間や場所、業務内容などを把握することが本研究の目的である。

もちろん、これまでもテレワーク従事者の実態把握のための質問票調査を実施した研究は少なくない。しかし、それら先行研究の多くが「重要な問題」を等閑視してきた点を強調しておきたい。

その最も大きな問題点のひとつは、調査手法にある。たとえば、国土交通省は例年「テレワーク人口実態調査」を行っているが、2016年の調査の場合、回答者がテレワークに従事した時間を計る設問では「ふだんの仕事とは違う場所」で仕事をした「1日平均の仕事時間」が尋ねられている(国土交通省、2017、1-3-12)<sup>(1)</sup>。また日本労働研究・研修機構(JILPT)が2014年に実施した調査でも、「自宅」や「顧客先(個人・法人)」で働いた時間について「1日あたりの平均時間」を回答することが求められている(JILPT、2015、p. 327)。

上記のような設問に対して正確な回答を求めるなら、回答者たちがあらかじめ毎日の労働時間とそれが行われた場所を、かなりの日数にわたって刻銘に記録していることが前提となる。回答者たちがそのような記録を付けていないのであれば、よほど定型的な労働に従事していない限り、正確な回答が得られるとは考えにくい。そのほかにも、上記の設問ではどれだけの期間の平均なのか等が指示されておらず、回答者の漠然とした思い込みによって、回答の数値が実態と大きくかけ離れたものとなる可能性は強い<sup>(2)</sup>。

管見の限りでは、これまでに国内で実施されたテレワーク関連の調査のうち、回答者のテレワーク従事時間を正確に測りうるデータが得られるのは、テレワーク人口実態調査の一環として2014年に行われた「日記調査」のみである。この調査では「自分の部署のある事業所に出勤せずに自宅で仕事をした日」と「自分の部署のある事業所に出勤して仕事をした日」の両日24時間の行動とそれを行った場所について、回答者たちは5分刻みで回答することが求められる(国交省、2015、1-2-31)。

しかしながら、この調査で回答の対象となるのは、各回答者が終日在宅勤務をした日と出勤した日であり、当然のことながら回答者たちそれぞれが回答の対象とした日は異なる。そのため、この調査のデータからでは、回答者たちが一日や一週間といった期間において、どの程度の時間、テレワークに従事しているのかを知ることはできない。

上記のような既存の調査研究がもつ問題点を避け、いつ・どこで・どのようなかたちで、テレワークが行われているのかを、より正確に把握することが、本研究の主たる目的である。

## 2 調査の方法

既存の調査における上記の問題点を克服すべく、筆者らが企図したのは次のような方法によるアンケート調査である。

まず、ある Web 調査企業に登録する回答者候補のうち、調査日からさかのぼって一週間以内に通常のオフィス以外の場所で勤務先の業務を実施したことがあるという正規雇用労働者 300 名を選別した<sup>(3)</sup>。次にそれらの人びとに対して、あらかじめ調査対象日(2 日間)の行動と場所を記録することを依頼し、その記録に従って同企業の Web サイト上に設置されたアンケートに記入するよう求めた。

調査の対象日は 2018 年 12 月 11 日(火曜)および同 15 日(土曜)であり、両日の午前 3 時から翌日の 3 時まで、各 24 時間の行動とそれを行った場所について 15 分刻みで回答がなされた。なお Web アンケートへの記入は、12 月 16 日から 19 日にかけて行われた。調査対象日に火曜と土曜を選定したのは、平日と休日の行動を比較するためである。回収率は 100%であったが、うち 2 票は回答データの信憑性がきわめて低いと判断されるため、集計から除外した。

## 3 結果の分析

### 3-1 テレワーク従事者の抽出

前述のように、当該の調査においては 298 名から回答が得られた。あらかじめ男女が同数となるように集票を行ったので、回答者全体では男性 149 人、女性 149 人となった。回答者が勤務する企業等は「製造業」(20.5%)が最も多く、「卸・小売り業」(10.7%)がこれに続くが、全体としては「その他のサービス業」(9.7%)、「情報通信業」(7.4%)「医療・保健衛生」(7.0%)「公務」(7.0%)などに広く分散している。職種としては「事務職」(20.1%)と「技術職」(19.5%)が多く、「営業職」(16.4%)、「管理的業務」(10.4%)、「専門職」(8.7%)がこれらに続く。当然ともいえるが「製造職」(1.3%)や「保安職」(1.3%)、「輸送・機械運転職」(0.7%)等は非常に少なく、「農林水産職」は皆無であった。回答者のうち 165 名(55.4%)が 4 年制大学卒、30 名(10.0%)は修士または博士修了である。

当該アンケート調査の中心となる設問は、24 時間の行動とそれを行った場所を等ものであるが、行動と場所については、回答者に表 1 のような選択肢を示し、それらの中から選択を求めた。

以下では、行動として「1. 勤務先の業務( ICT 利用)・報酬あり」であり、なおかつそれを行った場所が「1. メインオフィス」および「2. 自社の他オフィス」でないものを、「テレワーク(報酬あり)」と呼ぶことにした。また行動として「2. 勤務先の業務( ICT 利用)・報酬なし」であって、それを行った場所が「1. メインオフィス」および「2. 自社の他オフィス」でないものを、「テレワーク(報酬なし)」と呼ぶ。また以下では、特にことわらない限り「テレワーク(報酬あり)」または/および「テレワーク(報酬なし)」に従事した回答者を、「テレワーク従事者」と表記する。

表1 行動と場所の選択肢

行動	
1. 勤務先の業務 (ICT利用) ・報酬あり 2. 勤務先の業務 (ICT利用) ・報酬なし 3. 勤務先の業務 (ICT利用なし) ・報酬あり 4. 勤務先の業務 (ICT利用なし) ・報酬なし 5. 睡眠 6. 身支度 7. 食事 8. 移動のみ 9. 学習 (主たる業務に関わるもの) 10. 学習 (主たる業務に直接関係しないもの) 11. 娯楽 12. 家事・育児 13. 介護 14. 副業 (ICT利用) 15. 副業 (ICT利用なし) 16. 地域活動 17. その他	「報酬あり」は、所定労働時間内の業務だけでなく、残業も含みます 「報酬なし」は、サービス残業のような場合を指します 「報酬あり」は、所定労働時間内の業務だけでなく、残業も含みます 「報酬なし」は、サービス残業のような場合を指します 自宅での睡眠だけでなく、新幹線車中や機中の睡眠なども含みます 着替え・入浴・歯みがきなど 歩行・運転・乗車中などで、仕事をしていない状態を指します 業務に必要な資格取得のための学習など 転職や趣味のための資格取得をめざした学習や、自己啓発など ネットサーフィンやスマホ・ゲーム、SNSの閲覧や書き込み等も含みます 業務としての家事は除きます 業務としての介護は除きます 「副業」は、主たる勤務先の業務以外で、金銭的報酬を伴うものを指します NPOやスポーツ少年団等での活動のほか、自治会・PTA活動なども含みます
場所	
1. メインオフィス 2. 自社の他オフィス 3. 自社のサテライトオフィス 4. 共同型サテライトオフィス 5. 顧客先 6. 自宅 7. 交通機関：公共交通機関 (電車・バス等) 8. 交通機関：自家用車・社用車等 9. 公共の場所 (図書館・駅・空港等) 10. 商用施設 (ファミレス・喫茶店等) 11. 路上 12. その他 (知人宅等)	

調査対象日のうち平日 (火曜) である 12 月 11 日の場合、回答者のうち 62 名 (20.8%) が、テレワーク従事者である。このうち 54 名 (18.1%) は「テレワーク (報酬あり)」に、17 名 (5.7%) が「テレワーク (報酬なし)」に従事しており、報酬あり・報酬なしの両方に携わっているのは 9 名 (3.0%) となる。なお 11 日が勤務先の休業日であるという回答者は 17 名であったが、全員がテレワーク従事者ではない。

12 月 15 日 (土曜) の回答をみると、テレワーク従事者は 25 名 (8.4%) であった。このうち「テレワーク (報酬あり)」に 13 名 (4.4%) は、「テレワーク (報酬なし)」には 15 名 (5.0%) が従事しており、報酬あり・報酬なしの両方に携わっているのは 3 名 (1.0%) である。しかしながら回答者のうち 64 名は、15 日が勤務日であると回答している。

休日におけるテレワークの実態を把握するには、勤務先が休業日である回答者のデータを分析しなければならない。そのため 15 日が休業日である 234 名のみ限定して、テレワーク従事者を抽出した。その結果、15 日が勤務先の休業日であるという回答者のうち、テレワーク従事者は 17 名 (5.7%) で、7 名 (2.3%) は「テレワーク (報酬あり)」に、10 名 (3.4%) は「テレワーク (報酬なし)」に従事しているということが判明した。

### 3-2 テレワーク従事者の労働

紙幅の制限等もあるため、特にことわらない限り、以下では平日 (12 月 11 日) にテレワークに従事した 62 名を対象として、分析をすすめる。

平日のテレワーク従事者は、男性 31 名、女性 31 名で同数となった。また年齢は 24 歳

表2 行為ごとの実施者数

	3:00	4:00	5:00	6:00	7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	0:00	1:00	2:00	
テレワーク(報酬あり)	1	2	2	4	2	4	11	16	16	8	19	23	23	20	15	10	6	2	2	2	1	1	1	1	
テレワーク(報酬なし)	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	
オフィス外非ICT業務	0	0	1	1	2	3	4	7	10	6	6	9	9	12	6	5	5	5	4	2	1	0	1	1	
オフィス内業務	3	0	1	1	1	7	24	30	25	14	16	18	16	20	20	17	10	4	1	1	1	1	0	0	
移動	0	0	0	2	11	18	19	7	6	9	8	5	8	5	11	13	10	7	4	5	6	1	0	0	
睡眠	58	57	52	39	19	4	1	1	0	0	0	2	3	3	3	3	4	2	4	8	21	34	52	58	
食事	0	0	1	1	9	7	0	0	3	22	8	1	0	0	0	3	9	16	15	4	1	2	1	0	
娯楽	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	2	6	16	23	16	12	2	0	
家事・介護	0	1	2	6	4	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	4	9	12	7	5	4	1	1	0	
学習	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1	2	2	2	0	0	1	2	2	0	0	
その他	0	1	2	7	12	17	2	0	0	1	0	0	0	0	2	3	5	6	6	8	9	9	3	2	
計	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

表中の数値は毎時0分から15分の間に、各行為を行った回答者の人数を示している。  
「オフィス外非ICT業務」は「メインオフィス」および「自社の他オフィス」外で行われる業務のうち、ICT機器を利用しないものを指す。  
「オフィス内業務」は「メインオフィス」および「自社の他オフィス」外で行われる業務を指す。

から 64 歳、平均は 41.4 歳である。職種は「技術職」および「営業職」（ともに 21.0%）が最も多く、「事務職」16.1%、「管理的業務」11.3%がそれらに続く。職種の分布傾向は、回答者全体(298名)のものに比して大きな相異はみられない。最終学歴は 4 年制大学 61.3%、修士または博士修了が 8.1%で、大卒以上が 7 割近くをしめる。個人の年収は「400 万円以上、600 万円未満」（35.5%）が最も多く、「600 万円以上、800 万円未満」（21.0%）と「200 万円以上、400 万円未満」（19.4%）がこれに続く。

テレワーク従事者たちの平均労働時間(副業を除く)は、オフィス勤務とテレワークをあわせて 8 時間 37 分である。この数値には昼休み等の休憩時間が含まれていないので、1 日あたり 1 時間の休憩時間をくわえ、週 5 日勤務とすれば、週間の労働時間は 48 時間程度と推計される。また年間の就労日数を 245 日と考えれば、年間総労働時間は約 2,356 時間となる。

テレワーク従事者たちテレワーク時間は「報酬あり」と「報酬なし」をあわせて、平均 197.9 分(約 3 時間 18 分)になる。このうち「報酬あり」のテレワークに従事した 54 名については、「報酬あり」テレワークの平均時間は約 3 時間 27 分である。また「報酬なし」のテレワークに従事した 17 名のみ限定すると、その平均時間は約 1 時間 4 分である。

表 2 はテレワーク従事者たちが、各時間帯にどのような行動を行っているかを示したものである<sup>(4)</sup>。テレワークはしばしば「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と説明される(日本テレワーク協会のサイトによる)。しかし表中にみられるように、多くの回答者が「テレワーク(報酬あり)」に従事する時間帯は、9時から18時である。このような就労パターンは通常のオフィス勤務と同様であるが、表中でも「オフィス内勤務」(メインオフィスと自社の他オフィスにおける勤務の合計)従事者数が同様の分布傾向を示している。また「家事・介護」の従事者数についても、ほとんどが 9 時から 17 時を除いた時間帯に分布しており、「娯楽」に関しては 21 時以降にピークがある。

テレワーク従事者であっても労働と生活の時間帯については、一般的な雇用労働者と選ぶところがないといえる。このような傾向が現れるのは、テレワーク従事者であっても 42 名(67.8%)が「メインオフィス」または「自社の他オフィス」でも勤務していることの影響が大きいであろう。一日のどこかで通勤しなければならないのなら、おのずと労働や生活のリズムも、一般的な通勤者と似たものになると考えられるからである。

表 3 は職種ごとにテレワーク従事時間をまとめたものである。10 名を越える職種のうち、「テレワーク(報酬あり)」の平均時間が最も長いのは「技術職」の 248.1 分である。次に長い「営業職」は 151.2 分、三番目の「事務職」では 78.0 分であり、「技術職」のテレワーク時間は突出している。

「テレワーク(報酬なし)」に従事する回答者は少数であるが、そのうちでも「技術職」の従事時間は比較的長い。そのため「報酬あり」と「報酬なし」の合算では 285 分に達し、「営業職」「事務職」との差はさらに広がる。また「技術職」である回答者は平均のテレワーク時間が長いだけでなく、13 人中 4 人が 7 時間をこえてテレワークを行っている。

表3 職種別テレワーク従事時間

	職種	度数	%	テレワーク(報酬あり)				テレワーク(報酬なし)			
				最短(分)	最長(分)	合計(分)	平均(分)	最短(分)	最長(分)	合計(分)	平均(分)
1	管理的業務※企業・団体役員、国家・地方議員等を含む	7	11.3	15	510	945	135.0	0	60	60	8.6
2	専門職※弁護士、医師、薬剤師、会計士、一級建築士、アクチュアリー等	2	3.2	0	15	15	7.5	60	75	135	67.5
3	技術職※電気・機械・化学・食品・ソフトウェア技術、看護師、保育士等	13	21.0	0	585	3225	248.1	0	270	480	36.9
4	事務職※庶務・人事・企画・PCオペレータ等	10	16.1	0	480	780	78.0	0	45	45	4.5
5	営業職※MR職を含む	13	21.0	45	465	1965	151.2	0	60	105	8.1
6	販売職※卸小売・店長、訪問販売、保険外交等を含む	3	4.8	15	420	465	155.0	0	30	30	10.0
7	サービス職※美容師、介護職員、歯科助手、調理人、ビル管理人等を含む	2	3.2	405	675	1080	540.0	0	15	15	7.5
8	製造職※機械・化学・食品等の生産工程従事者	1	1.6	375	375	375	375.0	30	30	30	30.0
9	保安職※警察・消防・自衛官等を含む	1	1.6	0	0	0	0.0	15	15	15	15.0
10	農林水産職	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
11	輸送・機械運転職※航海士、車掌、クレーン操作者、ボイラー・オペレータ等を含む	1	1.6	15	15	15	15.0	0	0	0	0.0
12	建設・掘削職※量職、砂利採取者等を含む	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
13	運搬・清掃・包装等職※郵便外務、配達員、荷役、産業廃棄物処理従事者等を含む	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
14	上記(1~13)にあてはまらない、わからない	9	14.5	0	615	2325	258.3	0	105	165	18.3
	全体	62	100.0	0	675	11190	180.5	0	270	1080	17.4

なお「技術職」の非テレワークを含めた平均労働時間は477.7分(約7時間58分)であり、他のテレワーク実施者(8時間37分)に比してやや短い。「技術職」は労働全体に占めるテレワークの割合(59.7%)が非常に高い職種といえる。

テレワーク従事者たちは、メインオフィス以外のさまざまな場所で業務に従事している。表4に示されたように「報酬あり」テレワークに最も頻繁に活用されている場所は「顧客先」(32.3%)であり、「自宅」(19.4%)も比較的多くの回答者に活用されている。「自社のサテライトオフィス」でテレワークを行っている回答者は16.1%であるが、他の場所にくらべて、平均の利用時間がきわだって長い(約5時間14分)ことが特徴的といえる。「報酬なし」テレワークの場合は、「自宅」(14.5%)が最も多く活用されており、テレワークが無報酬の「自宅残業」化している可能性が懸念される。

表4 場所別のテレワーク従事時間

	報酬あり			報酬なし			報酬あり+なし		
	実施者	実施率	平均値(分)	実施者	実施率	平均値(分)	実施者	実施率	平均値(分)
自社のサテライトオフィス	10	16.1%	313.5	4	6.5%	52.5	11	17.7%	310.9
共同型サテライトオフィス	3	4.8%	150.0	1	1.6%	45.0	4	6.5%	135.0
顧客先	20	32.3%	232.5	1	1.6%	270.0	21	33.9%	238.6
自宅	12	19.4%	217.5	9	14.5%	55.0	20	32.3%	177.0
交通機関：公共交通機関(電車・バス等)	1	1.6%	30.0	3	4.8%	45.0	3	4.8%	60.0
交通機関：自家用車・社用車等	7	11.3%	128.5	1	1.6%	15.0	8	12.9%	114.4
公共の場所(図書館・駅・空港等)	2	3.2%	10.5	0	0.0%	0.0	2	3.2%	105.0
商用施設(ファミレス・喫茶店等)	6	9.7%	137.5	1	1.6%	45.0	7	11.3%	137.1
路上	1	1.6%	75.0	0	0.0%	0.0	1	1.6%	75.0
その他(知人宅等)	1	1.6%	105.0	0	0.0%	0.0	1	1.6%	105.0

表 5 はテレワーク従事者たちの勤務先におけるテレワーク制度を集計したものである。勤務先がテレワークを「正式な制度として採用している」のは、23 名 (37.1%) のみで、正式な「制度はないが上司等の裁量で認めている」24.2%、「現在はまだ試行中」21.0%などのケースが多くみられる。また実際にはテレワーク従事者がいるにもかかわらず、3.2%の勤務先は「テレワークを禁じている」という。

表5 勤務先のテレワーク制度とテレワーク従事時間

	実数	%	報酬あり	報酬なし
正式な制度として採用している	23	37.1%	178.7	17.6
現在はまだ試行中	13	21.0%	222.7	25.4
制度はないが上司等の裁量で認めている	15	24.2%	148.0	11.0
テレワークを禁じている	2	3.2%	75.0	37.5
勤務先はテレワークを禁止も許可もしていない	7	11.3%	182.1	15.0
勤務先のルールをよく知らない	2	3.2%	270.0	0.0
その他	0	0.0%	0.0	0.0
全体	62	100.0%	180.5	17.4

テレワークがどのような働き方になるかは、勤務先の制度の整備状況によって大きな影響を受けると推測される。しかしながら、表中の数値をみる限り、テレワーク制度とテレワーク従事時間との間に、何らかの相関関係があるとは考えにくい。たとえば、テレワーク制度が未整備な勤務先よりも「正式な制度として採用している」職場の方がテレワーク従事時間は伸びると考えられる。しかし実際には、勤務先が正式にテレワーク制度を導入しているという回答者の「報酬あり」と「報酬なし」の合計は約 3.3 時間 (196.3 分) で、これは全体の平均時間をわずかに下回っている。テレワーク時間が最も長いのは「勤務先のルールをよく知らない」回答者たち (4.5 時間) であり、「現在はまだ試行中」 (4.1 時間) や「勤務先はテレワークを禁止も許可もしていない」 (3.3 時間) 場合も、正式な制度下の回答者たちよりは長い。

なお「報酬なし」のテレワーク時間に注目すると、わずか 2 例であるが、「テレワークを禁じている」職場の回答者たちの従事時間 (37.5 分) が最も長い。制度的に「禁じられている」のであれば、「報酬なし」の労働が伸張することは避けられない問題であろう。

#### 4 既存研究との比較

本報告の冒頭に記したように、いつ・どこで・どのようなテレワークが行われているのかを、より正確に把握することが本研究の主目的であった。

まず「いつ」、すなわちテレワークの時間的側面については、既存の研究結果とおおむね一致する、いくつかの結果が得られている。たとえば表 2 に示したように、テレワークではあっても、多くは通常の勤務時間帯 (午前 9 時から午後 5 時) を中心に実施されている。このような傾向は、国交省の調査の結果等にもあらわれている (佐藤、2017、p.9)。

また 2014 年の「テレワーク人口実態調査」のデータによれば、「終日在宅型テレワーカー」 (週 1 日以上終日在宅勤務を行っているテレワーカー) の週あたり労働時間は 47.3 時



間で、そのうちテレワーク従事時間は18.8時間である(佐藤、2018、pp. 121-122)。他方、筆者らの調査によれば、回答者たちは平均約3.3時間のテレワークを行っており、これを週5日に換算すれば約16.5時間となる。筆者らの調査は終日在宅勤務実施者のみを対象としたものではないし、また回答者らが毎日同じ時間テレワークをしていると考える根拠もないため、直接的な比較の妥当性には問題があるが、上記の数値だけをみれば国交省調査の結果に比して、大きな差異はみられないといえるであろう。

他方、既存の調査とは異なる結果も少なくない。上記の国交省調査における職種別集計では、1日のテレワークが2時間をこえるのは「建設/建築従事者」(2.3時間)のみで、他職種では1.8時間が最長となる(国交省、2017、p. 1-4-28)。しかし筆者らの調査では「技術職」(4.8時間)や「営業職」(2.7時間)は、2時間をかなり上回ってテレワークに従事している。

次に「どこで」、つまり空間的な側面についても、いくつかの点で既存の調査との差異がみいだされている。たとえば16年のテレワーク人口実態調査の結果によれば、テレワークに活用されている場所は「自宅」(46.3%)が最も多く、次は「顧客先・訪問先・外回り先」(32.2%)と「移動中(電車内、駅構内・空港内等)」(29.7%)になっている(国交省、2017、1-4-20)。しかし筆者らの調査では報酬をとまなうテレワークの場合、「顧客先」をあげた回答者の比率が「自宅」よりもかなり高い。またテレワーク実施者の2割弱が「自社のサテライトオフィス」を利用している。国交省調査の報告だけでなく、既存の調査報告から、サテライトオフィスの頻繁な活用を裏付けるデータをみいだすことは難しい。

勤務先のテレワーク制度についても、既存調査との差は大きい。2015年のテレワーク人口実態調査では、テレワーカーの勤務先のうち1割弱がテレワーク制度を導入しているが、7割の勤務先はテレワークを禁じている。同16年の調査でもテレワーク制度の導入は2割未満であるが、禁じている企業の割合は2~3割程度まで減少する。筆者らの調査では、「正式な制度」にのっとなってテレワークを実施している回答者が4割に近く、明確に「テレワークを禁じている」勤務先はわずか3.2%にすぎない。このように大きな差異が生じた理由としては、近年にテレワーク制度の導入が進んでいるためと仮定することも可能ではあるが、わずか1、2年の変化としては急激すぎると考える方が妥当であり、サンプリングの偏りを疑うべきであろう。

## 5 おわりに

本調査研究における最大の独自性は、回答者に特定の一日の行動を回答するよう求めた点にある。NHK放送文化研究所が定期的実施している「国民生活時間調査」をはじめ、このような手法をとる社会調査は決して珍しいものではないが、テレワーク関連では、ほとんど実施されていない。前例の少ない調査方法をとったことで、既存の研究とはかなり異なった結果を得ることができたと考えられる。

たとえば職種ごとにみたテレワーク従事時間や、テレワークの実施場所に関しては、国

交省調査等とはかなり異なった結果が得られた。そのような結果のちがいについて、要因を断定することは早計といえるが、曖昧な期間における回答者の記憶や印象に頼った調査と、実際の行動を記録した調査の差があらわれている可能性は否定できないであろう。

ひるがえって本調査の最も重大な限界は、サンプル数の少なさにある。回答者全体としては 298 名であるが、そのうちテレワーク従事者は 62 名にすぎず、量的分析の対象とするには不十分であるし、また分析結果の普遍性や妥当性も極めて低いレベルに留まっている。調査結果に学問的なレベルの説得力をもたせようと試みるなら、少なくとも 10 倍程度の規模で、綿密にサンプリングされた調査を実施することが必要であろう。テレワーク関連の研究者による調査の蓄積に期待するとともに、筆者らにとっても喫緊の課題としたい。

#### 註

(1) 同調査の場合、テレワーク従事時間に関する設問の文章は調査年ごとに異なるが、2015 年の調査では「上記【通常のオフィス】以外のワークスペース（勤務先の他事業所や共同利用型のワークスペースなど）での仕事」について「1 週間あたりの仕事時間」を回答するよう求めている（国土交通省、2016、参考 1-5）。また 2014 年の同調査においては「あなたは、自分の部署のある事業所（普段お勤めしているオフィス）以外で、【中略】平均して 1 週間あたり何時間くらい働いていますか」という表現が用いられている（国土交通省、2015、1-2-16）。いずれにしても回答者の記憶に依存する程度が過剰であり、正確なデータが採取できるとは考えにくい。

(2) ここで取りあげた国交省および JILPT の調査が、テレワーク関連の調査のなかでも特に杜撰な手法を用いているわけではないことを強調しておきたい。むしろ国内で実施された調査のなかでも優れたものと評価できるゆえに、時間に関する設問法の問題点が惜しまれると言えよう。

(3) テレワークの実態を把握するという調査研究の趣旨から考えて、回答者は広く労働者一般を対象とすることが望ましいのは明白である。それにもかかわらずアンケート調査の回答者を、直近にテレワークに従事した人びとに限った理由は、主として調査規模による制約のためである。調査予算等の制約から、回答者数は 300 人を上限とせざるをえなかった。そのため回答者の範囲を一般の労働者まで広げた場合、調査日にテレワークに従事した回答者が非常に少数となり、数量的分析が意味をなさなくなる可能性が高くなる。また回答者に正規雇用・非正規雇用・自営業主等が含まれる場合、それぞれに労働の様態が大きく異なるので、少数の事例では量的分析が困難となる。そのため対象を正規雇用労働者に限定した。

(4) 調査としては 15 分刻みで行動を記録しているが、不要な煩雑化を避けるため、ここでは毎時 0 分から 15 分までのデータで作表を行っている。

## 【引用文献等】

### 文献

- ・総務省(2017)『平成 29 年 通信利用動向調査報告書（企業編）』。
- ・国土交通省(2015)『2014 年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- ・国土交通省(2016)『2015 年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- ・国土交通省(2017)『2016 年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- ・佐藤彰男(2017)「テレワーカー『日記調査』からみたテレワークの様態」日本テレワーク学会誌、第 15 巻 1 号、PP. 5-12。
- ・佐藤彰男(2018)「在宅勤務型テレワークの現状と課題 ―テレワーク人口実態調査の結果を用いて―」古賀広志・柳原佐智子・加納郁也・下崎千代子編『人と地域を活かすテレワーク』同友館、pp. 88-112。

### Web サイト

- ・日本テレワーク協会 「テレワークとは」  
[http://www.japan-telework.or.jp/intro/tw\\_about.html](http://www.japan-telework.or.jp/intro/tw_about.html) (最終閲覧日 2019 年 6 月 28 日)
- ・総務省 「テレワークの意義・効果」  
[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/18028\\_01.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_01.html) (最終閲覧日 2019 年 6 月 28 日)